«ИИ ЦЕНЕН ВМЕСТЕ С ЧЕЛОВЕКОМ, А НЕ ВМЕСТО ЧЕЛОВЕКА»

АО «ГОЗНАК» — ОДИН ИЗ КЛЮЧЕВЫХ ИГРОКОВ НА МЕЖДУНАРОДНОМ РЫНКЕ ЗАЩИЩЕННОЙ ПРОДУКЦИИ И СОПУТСТВУЮЩИХ СЕРВИСОВ НА ФИЗИЧЕСКИХ НОСИТЕЛЯХ И В ЦИФРОВОЙ СРЕДЕ. С 2002 ГОДА У РУЛЯ КОМПАНИИ НАХОДИТСЯ АРКАДИЙ ТРАЧУК. ДОКТОР ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК, ПО ПЕРВОМУ ОБРАЗОВАНИЮ — РАДИОИНЖЕНЕР, ОКОНЧИЛ ЛЕНИНГРАДСКИЙ ИНСТИТУТ АВИАЦИОННОГО ПРИБОРОСТРОЕНИЯ (НЫНЕ ГУАП). О ЦЕННОСТИ ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПЕРСПЕКТИВЕ ПРЕОДОЛЕНИЯ КАДРОВОГО ГОЛОДА И ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ПОД ВЛИЯНИЕМ ИИ ЗНАМЕНИТЫЙ ВЫПУСКНИК ГУАП ПОБЕСЕДОВАЛ С GUIDE. КСЕНИЯ АХМЕТЖАНОВА

GUIDE: Расскажите, что вам дало образование в ЛИАП?

АРКАДИЙ ТРАЧУК: Образование послужило отправной точкой, которая позволила мне реализоваться как специалисту, да и как человеку в конечном итоге. Прежде всего помогла профессиональная подготовка. Казалось бы, в сегодняшнем статусе генерального директора Гознака, а до этого достаточно много времени я провел в электроэнергетике, применимость моего образования по диплому неочевидна. Могу сказать, что полученные в ЛИАП профессиональные знания, как и общая инженерная подготовка, очень часто полезны в работе. Например, познания в области микроэлектроники, в области того, как устроена микропроцессорная техника, мне очень помогли на этапе становления системы паспортно-визовых документов с использованием электронного носителя информации. Когда мы создавали эту систему в 2004–2005 годах, специалистов в Гознаке, которые бы ориентировались в этой теме, было крайне мало, и мне пришлось во многом лично заниматься какими-то вещами на стыке полиграфии и микроэлектроники.

Что касается развития управленческих и деловых навыков, то та же школа студенческих отрядов — бесценна. Мое первое знакомство с экономикой, с тем, как она работает в реальной жизни, произошло не на занятиях по экономике и организации промышленности, а в качестве комиссара, а потом и руководителя районного студотряда.

И, конечно, именно в студенческие годы сформировались отношения с многими из тех людей, которых я и сегодня могу назвать своими друзьями в полном смысле этого слова.

G: Каким вы были студентом? Сразу ли появилось понимание, кем вы хотите стать?

А. Т.: Понимание было. До института я увлекался радиотехникой. Мой выбор пал на ЛИАП. Думаю, сыграл роль некий флер авиационной романтики. Хотя я совершенно осознанно понимал, что в той специальности, по которой я собираюсь учиться, авиационное влияние минимально. Но это не остановило меня, и я с удовольствием все пять с половиной лет отучился.

Студенческая жизнь меня вполне удовлетворяла, но у меня была большая часть внеаудиторной работы. Достаточно активно с первого курса я оказался вовлечен в деятельность студотрядов. И это стало для меня вторым большим направлением деятельности, в какой-то момент я уже отвечал за деятельность всех студотрядов института. А по тем временам студотряды города и, в том числе ЛИАП, были лидерами этого движения в стране.

G: Когда вы приходите на встречу с учащимися вузов, какие ценности вы им транслируете?

А. Т.: Если ты пришел в университет с установкой, что тебе должны дать образование и сказать, куда трудоустроиться, то это ошибочный путь. Глобально к успеху он не приводит. Если же человек хочет решать интересные задачи и готов принять на себя сложные вызовы, то он должен стараться отдавать больше в надежде, что потом ему это вернется с избытком. Исходя из своей практики могу сказать, что обычно так и получается.



АО «ГОЗНАК»

G: Какие качества современного выпускника наиболее ценны с точки зрения работодателя?

А. Т.: Первое — это базовое образование. Условно говоря, хорошее владение русским языком, математикой и т. д. Второе — профессиональная подготовка. Человек должен уметь решать задачи в своей профессиональной области. Неважно, инженер это или экономист, должны быть устойчивые, надежные профессиональные знания. И, наконец, soft skills (гибкие навыки): умение общаться.

К сожалению, часто с базовыми знаниями у соискателей, которых мы видим, есть проблемы. Даже школьные знания бывают неполные. Часто современное поколение уповает на технические решения в надежде на то, что за ними, например, текст поправит редактор. Но это не решает вопроса способности донести свои мысли, не повышает качество мышления, когда надо думать над чем-то сложным.

G: Раньше работодатели жаловались на разрыв между теорией и практикой и что даже хороших студентов приходится переучивать. Сейчас как обстоят с этим дела?

А. Т.: Тут вспоминается миниатюра Аркадия Райкина, где к выпускнику института, который приходит на работу, обращаются: «Забудьте индукцию и дедукцию, давайте продукцию». Доучивать и приспосабливать к конкретному рабочему месту надо будет всегда.

Университет просто не может готовить специалистов, готовых к конкретному месту работы. Это возможно только если, допустим, при конкретной траектории, когда студент уже на втором курсе проходит стажировку на конкретном предприятии, в рабочей группе. Тогда можно предполагать, что он, окончив вуз, будет работать наравне со своими коллегами. Но чаще всего студенту, который приходит на стажировку на старших курсах, приходится знакомиться с предприятием, доучиваться. И это нормально, главное, чтобы у человека были базовые и профессиональные знания, умение учиться — то, что он получил в школе и в вузе. Работодатель, в свою очередь, должен давать выпускникам время и условия для адаптации к работе через систему наставничества и определенной доподготовки.

Мы сейчас совместно с Финансовым университетом, Минфином создали Центр компетенций в области IT в сфере общественных финансов. К слову, что-то похожее, правда не с фокусом на общественные финансы, мы планируем сделать на базе ГУАП. В целом мы сейчас с нашими гознаковскими IT-активностями начинаем выходить в Санкт-Петербург, хотим видеть точку опоры среди петербургских вузов. Таким образом мы хотим сократить путь от студенческой аудитории до работы.

G: Сегодня практически во всех отраслях экономики транслируется мысль о кадровом голоде. Испытывает ли его ваша структура?

А. Т.: Если 2023–2024 годы были рынком наемного работника, то сейчас ситуация немного поменялась. Наем происходит спокойнее. Хотя проблема кадрового голода полностью не уйдет никогда. Потому что рынку зачастую нужен специалист в очень узкой области. Безусловно, в нужное время найти нужного специалиста бывает сложно. Поэтому тут задача работодателя — сформировать среднесрочные запросы таким образом, чтобы иметь возможность либо подыскать нужного человека, либо его дообучить. Это единственный рецепт для борьбы с кадровым голодом.

В последние три года мы активно развивали свои IT-направления. И, конечно, на фоне в целом ситуации, которая была на рынке труда, нам удавалось покрыть кадровый голод с большим трудом, но задачу мы решили.

Мы точно знаем, что дефицит нужных нам специалистов на рынке есть, но он преодолеваемый, в том числе за счет усилий самого работодателя. Поэтому те ребята, которые принимают сегодня для себя решение учиться и готовы потом дообучиться под интересы работодателя, под развивающиеся информационные технологии, они точно будут представлять большую ценность на рынке труда.

G: Мы видим, как рынок труда уже трансформируется под влиянием ИИ. Все ли задачи на вашем предприятии сейчас решаются только при помощи специалистов?

А. Т.: Мы сейчас активно используем ИИ-решения в некоторых задачах. Но по большому счету любые генеративные технологии представляют ценность только вместе с человеком. Потому что благодаря ИИ-решениям мы большую часть работы можем проделать быстро, а вот получить правильные интерпретации и подготовить выводы — это все равно та работа, которая остается за человеком. ИИ ценен вместе с человеком, а не вместо человека.

G: Какие специалисты будут востребованы в будущем?

А. Т.: Давайте попробуем порассуждать с другой стороны: а какие не будут востребованы? Однозначного ответа мы здесь не найдем. Любая профессия со временем будет так или иначе трансформироваться исходя из влияния на нее технологий. Если мы не отказываемся от функции, то все равно ее выполняют люди, просто при помощи других технологий. В свое время, например, была профессия машинисток. Сейчас, с появлением компьютеров, их функция распределена между всеми прочими сотрудниками, работающими с документами. Так что надо следить за развитием технологий, и, собственно, это и будет определять профессии, которые будут востребованы. ■